

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Л. И. Сурат, О. Н. Чернова
Московский институт психоанализа,
г. Москва, Россия

Summary. This article observes socio-psychological criteria of professional development and analyses peculiarity of professional development in the sphere of HR management in Russia.

Key words: professional development; HR management.

Понятие сферы профессиональной деятельности определяется как «специфическая область трудовой деятельности, выделенная из совокупности по общности предметов, орудий, технологий и результатов труда» (1). Управление персоналом как сфера профессиональной деятельности сформировалась на отечественном рынке труда сравнительно недавно. Её доперестроечными истоками могут служить кадровое делопроизводство и деятельность профсоюзных организаций. Профессия HR-специалиста своими корнями уходит в кадровые службы. Ещё несколько десятилетий назад сотрудники отдела кадров выполняли только рутинную работу (оформляли и вели документацию по найму, увольнению персонала и т. п.), то круг обязанностей современных HR-специалистов значительно шире. В настоящее время на их плечах лежит большая ответственность – помимо делопроизводства и администрирования кадров они отвечают за слаженную работу всего коллектива организации. HR-специалист участвует в формировании кадровой политики компании, в разработке и внедрении в организацию системы обучения персонала (программы, тренинги). Он отвечает за мотивации сотрудников, а также поддерживает здоровый психологический климат в коллективе. Кроме того, управление персоналом как сфера профессионального развития и самореализации личности уникальна.

Уникальность управления персоналом заключается в её совершенно специфических особенностях по сравнению с другими сферами. Первая особенность заключается в том, что, находясь практически в самом начале своего развития, эта сфера объективно и субъективно приращивается за счёт богатейшего опыта субъектов профессионального труда: сам субъект, специалист управления персоналом, развиваясь и функционируя в данной сфере, объективно расширяет границы практического опыта всей профессиональной сферы управления персоналом. Другой особенностью управления персоналом является её уникальная способность развиваться в соответствии и вместе с профессиональным развитием специалиста и профессионала. Направления деятельности в сфере управления персоналом могут приобретать формы, в которых есть возможности

для реализации всех способностей и талантов специалиста. К примеру, специалист по внутренним коммуникациям организации или корпоративной культуре может проявлять себя как психолог, тренер, режиссёр или даже корреспондент или редактор корпоративного издания. Ещё одной особенностью данной сферы является потенциальная широкая возможность для профессионального и карьерного роста. Причём карьера может быть построена как в направлении расширения функционала, так и изменения правового статуса: для многих компаний в наше время становится интересным обеспечивать эту деятельность в сотрудничестве с компаниями, оказывающими аутсорсинговые услуги. И тогда HR выступает уже не наёмным служащим, а настоящим бизнес-партнёром. Развитие профессиональной сферы управления персоналом проходит за счёт не только количественных, но и качественных изменений. Качественные изменения проявляются в том, что востребованность в специалистов неуклонно растёт. Даже с учётом экономического кризиса 2008–2009 годов количество вакансий в сфере управления персоналом каждый год увеличивалось в среднем на 20 %.

Качественные изменения выражены в расширении видов вакансий: если в конце прошлого века были востребованы рекрутеры, специалисты по обучению персонала и директора, сегодня на рынке труда появляются вакансии специалистов по корпоративной культуре, мотивации, по льготам и компенсациям, по внутренним коммуникациям, специалисты по оценке и аттестации персонала. По данным социологических исследований, проведённых с января по декабрь 2009 года:

- количество вакансий специалистов по компенсациям и льготам выросло на 20 %.
- специалистов в области обучения и развития персонала на 13%.
- специалистов в сфере рекрутмента на 8 %,
- администрирования на 3 %
- HR как бизнес-партнёров на 7 %.

Изменился также и социологический портрет специалиста по управлению персоналом. По данным кадрового агентства Superjob, сегодня это молодой, творческий, активный человек в возрасте от 20 до 30 лет, с высшим, как правило, психологическим образованием и, что немаловажно, опытом работы. Важными показателями профессиональной сферы как развивающейся и актуальной являются индекс востребованности и индекс напряжённости. Индекс востребованности характеризует отношение количества заявок на вакансию к количеству откликов на неё. Оптимальным показателем считается 1 к 3. Именно такое соотношение указывает, с одной стороны, на востребованность профессии, а, с другой – на наличие для этой вакансии действительно квалифицированных сотрудников.

В 2012 году индекс востребованности в управлении персоналом составил 3,2. Индекс напряжённости характеризует отношение количества заявок на вакансию к количеству откликов от безработных соискателей. В сфере управления персоналом индекс напряжённости в 2012 году составил в среднем 2,2. Это свидетельствует о том, что для большинства соискателей вакансии HR-специалиста есть возможность найти вакансию, требующую более высокого уровня компетенций, самореализации, заработной платы, возможности построения карьерного роста за счёт расширения и углубления функционала. На рынке труда растёт востребованность специалиста по управлению персоналом, профессия становится престижной и востребованной. В 2012 году вакансии HR-директора впервые вошли в лист самых востребованных и высокооплачиваемых вакансий года.

Исторически профессиональная сфера управления персоналом возникла в начале 90-х годов, вместе с приходом на наш рынок зарубежных компаний, обладающих опытом и знаниями в данной сфере. Первые специалисты в эти компании были приглашены из-за рубежа. Однако уже в конце 90-х годов появились научные и практические основания для развития этой сферы и необходимости иностранного бизнеса приспособиться к реалиям России. В компаниях стали более успешны российские специалисты. На этом этапе основной и очень важной функцией управления персоналом является оперативное закрытие возникающих в компании вакансий. Основная доля заявок в сфере управления персоналом в это время так или иначе связана с рекрутментом. Но уже к концу этого этапа в бизнесе появляется острая необходимость в управлении знаниями. Управлять знаниями – это значит не только проводить тренинги, заказывая их у внешних провайдеров, но и накапливать и приумножать их. На рынке труда в это время появляются вакансии бизнес-тренеров, специалистов по обучению, руководителей учебных центров. Именно в это время знания становятся нематериальным капиталом компаний. Второй этап в развитии управления персоналом обозначается потребностью компаний в рационализации деятельности: бизнесу необходимы не только квалифицированные специалисты, но и хорошо мотивированные. И тогда управление персоналом берёт на себя функции разработки и применения современных основ материального стимулирования, использования нематериальных средств мотивации. В это время должности специалистов по управлению персоналом во многих случаях закрываются экономистами и социологами. К концу 90-х годов в сфере управления персоналом появляются кадровые агентства, осуществляющие первичный подбор персонала. Важным моментом в развитии управления персоналом как профессиональной сферы является формирование профессиональных сообществ, объединяющих HR-специалистов. Также на рынке образовательных услуг формируется пакет образова-

тельных программ дополнительного образования по подготовке HR. Вместе с развитием бизнеса в России в начале двадцать первого века, развивается и сфера управления персоналом, корректируются и формируются требования к знаниям, умениям и навыкам специалиста. В это время, важной стороной деятельности становится психологическая помощь в профессиональном развитии построении карьеры. И, тогда ещё одной сферой деятельности становится коучинг.

К 2010 году в российском бизнесе появляются коммерческие организации с довольно высоким уровнем развития. Это уже достаточно большие, дифференцированные организации, имеющие сложные, разветвлённые структуры. Возникающая у них необходимость оптимизации структур также входит в компетенции специалиста сферы управления персоналом. В ответ на этот спрос в России формируется рынок бизнес-консалтинговых и исследовательских услуг. Наиболее востребованные услуги – диагностика уровня корпоративной культуры, удовлетворённости трудом, лояльности персонала, оптимизации организационной структуры, построения системы управления человеческими ресурсами, оценке и аттестации персонала и многие другие. Бизнес требует от HR совершенно новых знаний, умений, навыков, а также стратегического мышления.

В связи с этим, появляется необходимость в разработке модели компетентности менеджера по управлению персоналом. В 2009 году Национальным союзом кадровиков была разработана модель компетенций специалиста в сфере управления персоналом. Данная модель имеет трёхуровневую структуру. Первый уровень называется оперативным и соответствует компетентности таких должностей, как кадровый делопроизводитель, начальник отдела кадров. Второй уровень модели компетенций называется оперативным и соответствует должностям менеджер по подбору персонала, руководитель отдела обучения, специалист по льготам и компенсациям и другим. Третий уровень модели носит название стратегического. Специалисты этого уровня могут претендовать на должности директора по управлению персоналом. С июля 2009 года в НСК действует Система добровольной сертификации специалистов в области кадрового менеджмента, разработанная Национальным союзом кадровиков.

Высокий уровень знаний, которые признаны профессиональным сообществом необходимыми для деятельности в сфере управления персоналом и трудовых отношений, удостоверяется сертификатом. Эта деятельность НСК и других профессиональных сообществ эффективно влияет на качество услуг в сфере управления персоналом и на развитие самой профессии и потенциально мотивирует к профессиональному развитию.

В 2009 году впервые Минобрнауки был утверждён ФГОС по направлению подготовки «Управление персоналом», разработанный Государственным университетом управления. Важной проблемой

для развития профессиональной сферы управления персоналом является то, что эти Федеральный государственный стандарт по направлению подготовки «Управление персоналом», характеризующий систему подготовки высшего профессионального образования, и стандарты профессии, разработанные НСК благодаря опыту практиков, во многом не соответствуют друг другу. Таким образом, можно констатировать тот факт, что профессиональные требования к знаниям, умениям, навыкам, личности специалиста сферы управления персоналом не соответствуют содержанию подготовки в условиях высшего образования. Актуальной, современной и востребованной формой подготовки специалиста является дополнительное образование: от мастер-классов по отдельным темам, повышения квалификации до объёмных, целостных программ переподготовки. Необходима тщательная скрупулёзная работа по формированию нового стандарта высшего профессионального образования в сфере управления персоналом в соответствии с потребностями, спросом и особенностями развития бизнеса в России. Практика показывает, что сегодня в профессиональной сфере Управление персоналом можно говорить о 4-х функциональных ролях специалистов: HR-эксперт осуществляет оценку, подбор персонала. HR-педагог содействует накоплению и умножению знаний компании, организует или проводит обучение, подготовку, повышение квалификации персонала, в том числе тренинги. HR-исследователь организует исследовательские проекты. HR-администратор занимается кадровым документооборотом.

Несколько лет назад в нашем институте была разработана и реализуется годовая программа переподготовки для специалистов по управлению персоналом «Организационная психология и управления персоналом». В соответствии с концепцией программа включает в себя три блока дисциплин. Первый блок дисциплин направлен на формирование компетентности специалиста по психологическому консультированию в сфере профессионального развития. В него входят такие дисциплины, как «Психология профессиональной деятельности», «Психологическая работа с профессиональными деструкциями», «Профессионально-психологическое консультирование». Именно эти дисциплины дают возможность понимания сотрудника как субъекта профессиональной деятельности, видения и понимания процесса профессионального развития, гуманистическое отношение к сотруднику с позиций ответственности и человеколюбия.

Второй блок дисциплин полностью соответствует компетентностям в сфере управления персоналом «Психология отбора и адаптации персонала», «Современные подходы к мотивации персонала», «Психологические основы аттестации и оценки персонала», «Основы бизнес-тренинга», «Командообразование», «Основы тайм-менеджмента», «Современные подходы к обучению персонала».

Третий блок дисциплин направлен на формирование у слушателей компетентности стратегического уровня. В него включены дисциплины «Организационная психология», «Организационная диагностика», «Организационная культура и внутренний PR», «Инновационные процессы и развитие организации». Обучение на программе «Организационная психология и управление персоналом» даёт возможность логически «пройти» и «прожить» вместе с нашими преподавателями все уровни модели компетенций: от оперативного до стратегического. Программа реализуется в форме бизнес-тренингов и проходит в выходные дни. По итогам обучения на программе обеспечена возможность трудоустройства.

Таким образом, развитие профессиональной сферы управления персоналом, по нашему мнению, требует решения следующих задач. Во первых, это поиск научных основ для действительно научного обоснования деятельности специалиста. Во вторых, разработка психо- и профессиограмм специалиста в сфере управления персоналом. В третьих, разработка контента высшего профессионального и дополнительного образования в сфере управления персоналом.

Библиографический список

1. Управление персоналом : учебник / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
2. Занковский А. Н. Организационная психология : уч. пос. для вузов по специальности «Организационная психология». – 2-е изд. – М. : Флинта; МПСИ, 2002. – 648 с.
3. URL: <http://www.superjob.ru/research/>
4. URL: <http://hh.ru/article/30#>